

I. Valores de ética profesional.

Ana Hirsch Adler*

Hirsch, A. (2009, b) “Valores de Ética Profesional”, en: Alcántara, A.; Barba, L. y Hirsch, A. *Valores universitarios y profesionales de los estudiantes de posgrado de la UNAM*, Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación – UNAM, p. 181 – 242. ISBN: 978-607-02-0407-4

1. Introducción

En ética profesional se realizaron cinco tipos de actividades interrelacionadas: construcción del marco teórico, entrevistas a once profesores universitarios españoles, construcción y actualización de un estado de conocimiento sobre valores profesionales en México, construcción de una Escala de Actitudes sobre Ética Profesional y aplicación de la Escala a dos muestras de grupos de estudiantes de maestría y doctorado, una en España en tres universidades: Valencia, Politécnica de Valencia y Murcia (con 150 alumnos) y la otra en los 40 posgrados de la UNAM.

Este capítulo retoma y sintetiza la parte sustantiva de todo ese proceso de investigación, en tres apartados: principios y normas de la ética profesional, que constituye el punto medular del marco teórico, la construcción de la Escala de Actitudes sobre Ética Profesional y los principales resultados generados por la aplicación de la escala a la muestra de grupos de estudiantes de los cuarenta posgrados de la UNAM.

2. Marco teórico. Principios y reglas de la ética profesional

El marco teórico del proyecto sobre ética profesional consta de los siguientes aspectos: importancia de la ética profesional para las instituciones de educación superior, definiciones y caracterización de profesión en general y de ética profesional en particular, principios y reglas de la ética profesional, ética profesional como parte de las éticas aplicadas, diferencia entre ética profesional y deontología profesional, influencias económicas, técnicas y organizacionales en el ejercicio profesional, valores fundamentales -

* Doctora en Sociología por la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM. Investigadora Titular de Tiempo Completo Definitiva del Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación de la UNAM. Proyectos de investigación actuales: Ética profesional y Educación y Valores. Coordinadora del Proyecto Interuniversitario sobre Ética Profesional 2006 – 2008.

especialmente responsabilidad - identidad profesional, ética de la docencia, ética de las ciencias y de la investigación científica y propuestas de formación valoral en este campo.

En el proyecto de investigación sobre ética profesional, a medida que se fue avanzando en la construcción del marco teórico, el rubro de los principios y normas de la ética profesional fue cobrando mayor importancia. Se convirtió en un eje significativo para guiar el proceso de investigación y para describir y analizar los resultados obtenidos con los estudiantes de posgrado de la UNAM.

Los principios de la ética profesional provienen originalmente de la Bioética y de las Ciencias Biomédicas. Aunque sus antecedentes son muy antiguos y pueden remitirse a la Grecia Clásica, con el Juramento Hipocrático, su principal avance se produce al finalizar la Segunda Guerra Mundial. Por su relevancia y por su grado de desarrollo, han sido retomadas con éxito para la reflexión sobre este campo temático en todas las áreas del conocimiento.

Es importante mencionar que los principales autores consultados acerca de los principios y reglas de la ética profesional son Tom L. Beauchamp y James F. Childress (2001), Augusto Hortal (2002), Francisco J. Bermejo (2002) y Eliot Freidson (2003).

Los principios y las normas de la ética profesional son tipos de normas morales
Las normas morales incluyen fundamentalmente: *principios, reglas, derechos, virtudes e ideales* (Beauchamp y Childress, 2001: 2-3). Aunque hay una enorme cercanía y similitud entre ellas, existen diferencias, especialmente en cuanto a su nivel de abstracción.

La principal distinción entre los principios y las reglas es que las reglas son más específicas en su contenido y más restringidas en alcance que los principios. Estos últimos son normas generales que dejan amplio espacio para juzgar en muchos casos. Por tanto, no funcionan como guías precisas de acción que nos informen - en cada circunstancia - como actuar en sentido más detallado, como es el caso de las reglas. Los derechos, las virtudes y los ideales morales son también relevantes para una visión comprensiva de la vida moral.

Simón y Barrio (2002:234), coinciden en que los principios y las reglas, son proposiciones normativas, “que pretenden orientar en un determinado

sentido las acciones que realizan los seres humanos, convirtiendo unas en preferibles frente a otras”.

Coinciden asimismo en que es importante distinguir entre principios y normas.

“Los principios son proposiciones normativas que ordenan que algo sea realizado en la mayor medida posible. Pueden, por tanto, satisfacerse en grados diferentes, dependiendo de las posibilidades fácticas de cada caso y de los otros principios implicados. Las reglas son mandatos definitivos porque siempre o son satisfechas íntegramente o no lo son” (Simón y Barrio, 2000: 235).

Retomamos dos definiciones interesantes sobre normas morales:

Se entiende la parte de la cultura o visión del mundo que remite al deber ser, al sistema de valores o código de conducta asumido, es decir, los aspectos valorativos a partir de los cuales se considera determinada conducta como aceptable o reprobable (Ramírez Sáiz, 1990: 7-51).

Una norma es una regla, un patrón de medida o una pauta de acción. Las normas sociales son reglas de conducta....son el patrón en comparación con el cual se juzga el comportamiento y a tenor del cual se le otorga aprobación o repulsa.....es una definición cultural (compartida) del comportamiento deseable....la mayoría de las interacciones sociales están guiadas en parte por normas. La norma exige una *acción correcta* y presupone una razón generalizable de la rectitud de la conducta indicada. Las normas son más concretas e imperativas, socialmente, que los valores y los ideales (Williams, 1977: 348-349)¹.

La ética sustentada en principios enfatiza la acción, mientras que la ética de carácter o ética de las virtudes enfatiza al agente que realiza las acciones (Beauchamp y Childress, 2001: 26-56).

El concepto de virtud

La virtud es una tendencia del carácter que es socialmente valiosa y la *virtud moral* es una tendencia del carácter valiosa moralmente. La virtud moral puede ser entendida como una disposición para actuar o el hábito de actuar que está en concordancia con principios morales, obligaciones e ideales. Además de

¹ Robin Williams (1977:349) retoma a Salomón Asch en cuanto a que: “cuando en un momento determinado, el sujeto se encuentra frente a dos normas incompatibles entre sí, pero defendidas por dos grupos o individuos diferentes y que son importantes para él, el comportamiento del sujeto probablemente mostrará indicios de conflicto psicológico o de tensión. Por el contrario, cuando las normas están reconocidas por unanimidad dentro del grupo o de la sociedad, ello sirve de potente freno a las tendencias de los individuos a la desviación”.

estar motivada, una persona virtuosa experimentará sentimientos apropiados, como simpatía o arrepentimiento, aún cuando no se genere una acción específica.

Virtudes en los roles profesionales

Todas las personas con capacidades normales pueden cultivar rasgos que son centralmente importantes para la moralidad. Los *rasgos* incorporan una compleja estructura de creencias, motivos y emociones. En la vida profesional, los que merecen ser promovidos y admirados, frecuentemente se derivan de los roles profesionales.

Éstos últimos, están ligados con las expectativas institucionales y las prácticas profesionales, incorporan virtudes y obligaciones e internalizan convenciones, costumbres y procedimientos. Cada cuerpo organizado de prácticas profesionales tiene una historia que sustenta una tradición y que requiere profesionales que cultiven ciertas virtudes. Los estándares de virtud incorporan criterios de mérito profesional y la posesión de dichas virtudes dispone a la persona para actuar en concordancia con los objetivos de las prácticas.

Principios de la Ética Profesional

Para Beauchamp y Childress (2001: 1–25), un conjunto de *principios* en el ámbito moral deberían funcionar como un marco de referencia analítico, que exprese los valores generales que subyacen a las reglas de la moralidad común.

Para Augusto Hortal (2002:109), cada ética profesional genera, en su propio ámbito, una clasificación de situaciones, asuntos, conflictos y modos de abordarlos y resolverlos, que permiten analizar lo que está en juego en la toma de decisiones. Los nuevos casos son juzgados, en primera instancia, con base en los elementos conocidos.

Los principios son imperativos de tipo general, que orientan acerca de lo que es bueno hacer y lo que debe evitarse. Se distinguen de las normas por ser más genéricos. Señalan grandes temas y valores de referencia, que hay que tomar en cuenta a la hora de decidir y de enfrentar casos problemáticos.

Las normas aplican los principios a situaciones más o menos concretas (Hortal (2002:92).

Para este autor, los principios pueden ser el punto de partida o de llegada de una actuación (Hortal, 2002:102).

El “razonamiento moral descendente” va de los principios generales a otros más específicos, paulatinamente, hasta llegar a las decisiones singulares. Para poder ser aplicados, deben ser revisados e interpretados con respecto al contexto en que se producen y a las situaciones y casos que se busca resolver. El “razonamiento moral ascendente” parte de las actuaciones y decisiones singulares en situaciones concretas. De ahí se van generando criterios de actuación, hasta llegar al nivel más general de los principios. Ambos procesos se combinan.

En la ética profesional, de acuerdo con Beauchamp y Childress (2001:12) están implícitos cuatro principios²: Beneficencia, No Maleficencia, Autonomía y Justicia.

Beneficencia

“La palabra beneficencia está compuesta de dos vocablos de origen latino, *bene* y *facere*, que podrían traducirse como hacer el bien. Hace referencia a la consecución de determinados bienes específicos de la práctica profesional correspondiente” (Bermejo, 2002: 75).

Este principio implica todas las formas de acción profesional que buscan beneficiar a otras personas.

Cada profesión se plantea y legitima frente a los demás, la consecución de ciertos bienes y servicios. Para ser buenos profesionales, los individuos deben conocerlos y buscar su cumplimiento, tanto con respecto a los usuarios que reclaman un trabajo bien hecho, como de la sociedad en su conjunto, que pretende resolver problemas prioritarios con la contribución de los profesionales.

En este campo de investigación, lo primero que hay que plantearse es la finalidad de cada profesión. Se puede partir de generar y responder preguntas

² Augusto Hortal (2002) integra el Principio de No Maleficencia dentro de los otros tres principios, especialmente el de Beneficencia.

básicas como son: ¿Qué bienes y/o servicios produce?, ¿Para quién? y ¿De qué manera?

En la evaluación de los profesionales, se consideran no sólo los directamente beneficiados por su actividad, sino también los individuos y grupos que se relacionan con las acciones desarrolladas. Así, se puede hacer referencia a beneficiarios directos e indirectos (o terceras personas).

La *ideología del profesionalismo* (Freidson 2003:76) enfatiza el uso del conocimiento y habilidades disciplinarias para el bien público. Aunque algunas disciplinas proporcionan directamente un bien específico a personas, grupos e instituciones, los bienes y servicios que se generan son siempre valorados con respecto a un bien común más amplio. Los profesionales y sus asociaciones tienen la obligación de valorar lo que hacen con esa perspectiva. Es evidente que para ello se requiere *competencia profesional*, que se adquiere por una formación inicial y que se actualiza continuamente y que se basa, fundamentalmente, en conocimientos y habilidades, de carácter teórico y práctico.

Augusto Hortal (2002:123-124) retoma de Alasdair MacIntyre la distinción entre *bienes intrínsecos* y *extrínsecos*. Los primeros están ligados a la adecuada realización de la práctica profesional y los segundos se refieren a las recompensas económicas, de poder y de prestigio que se asocian a ella. Es evidente que los bienes intrínsecos son los prioritarios y que se tergiversan las actividades profesionales cuando los esfuerzos están dirigidos únicamente al logro de beneficios personales.

Para Beuchamp y Childress (2001: 165-224) la diferencia entre *beneficencia general* y *específica* puede eliminar algo de la confusión que rodea la distinción entre beneficencia obligatoria e ideales morales no obligatorios. La específica se dirige a sectores en particular, como son: niños, amigos y pacientes. La general va más allá de esas relaciones especiales con las personas, en la búsqueda del bien general. Entre más se abran las obligaciones de la Beneficencia, será menos probable que podamos cumplir con nuestras responsabilidades primarias.

Freidson (2003) considera que existe una larga tradición de estudiosos que defienden que los profesionales buscan el bien del cliente, del público o el desarrollo de una profesión, por encima de su propio interés económico. No

puede haber una justificación ética para los profesionales que sólo buscan el beneficio personal, por sobre la obligación de hacer un buen trabajo para el que lo necesite. El fortalecimiento de la legitimidad del profesionalismo requiere un claro reconocimiento de las implicaciones éticas del privilegio profesional y una fuerte resistencia a los acuerdos institucionales que enfatizan exclusivamente los incentivos económicos.

Aunque el principio de Beneficencia se plantea en general para todas las profesiones, es importante pensar en las diferencias que se producen entre ellas. Así, para cierto tipo de ciencias, como las exactas y naturales, podremos encontrar más fácilmente la reflexión sobre la ética profesional en la ética de la ciencia y de la investigación científica, mientras que en otro tipo de disciplinas, como las sociales y humanísticas y principalmente en aquellas que tienen una eminente labor asistencial, la relación directa con los beneficiarios de la actividad profesional ocupa un lugar predominante. Esto no exime, por supuesto, a ninguna profesión de la evaluación de las consecuencias que se producen por la toma de decisiones y por el uso que se hace de sus resultados³.

No Maleficencia

El principio de No Maleficencia enfatiza la obligación de no infligir daño a otros: “Por sobre todo no hacer daño”⁴. Consiste en actuar de manera que no se ponga en riesgo o se lastime a las personas.

El evitar el daño a los hombres y a la naturaleza, se vuelve muy importante, especialmente, en el caso de las ciencias y la tecnología, que cuando se utilizan inadecuadamente tienen un enorme potencial destructivo. Para la inmensa mayoría de las personas, la ética de las ciencias se centra en la preocupación por los peligros del uso de la ciencia y la tecnología (no de éstas en sí) y por los límites que conviene establecer.

³ En el principio de Beneficencia entran, además, dos consideraciones: *beneficencia positiva* y *utilidad*. La primera requiere de los agentes para proveer beneficios y la segunda requiere que los agentes lleven a cabo un balance entre los beneficios y desventajas que producen los resultados (Beuchamp y Childress, 2001:165- 224).

⁴ El Juramento Hipocrático expresa claramente la obligación de No Maleficencia y la de Beneficencia: “Usaré el tratamiento para ayudar a los enfermos, de acuerdo a mi habilidad y mi juicio y nunca los usaré para perjudicarlos” (Beuchamp y Childress, 2001:113).

Este principio sostiene reglas morales específicas, como son: no matar, no causar pena o sufrimiento, no causar incapacidad, no causar ofensas y no privar a otros de los bienes de la vida.

Una de las maneras de especificar este principio aparece en la *regla del doble efecto*. Esta regla incorpora la distinción entre *efectos buscados* y *efectos previstos*. Los efectos son consecuencias de las acciones. Las formulaciones clásicas del doble efecto identifican cuatro condiciones o elementos que deben satisfacerse para justificar este tipo de actos.

La naturaleza del acto. El acto debe ser bueno o al menos moralmente neutro (independientemente de sus consecuencias).

La intención del agente. El agente busca sólo un efecto bueno. El efecto malo puede ser previsto, tolerado y permitido, pero no puede ser intencional.

La distinción entre medios y efectos. El mal efecto no debe ser el medio para el buen efecto.

Proporcionalidad entre el buen efecto y el mal efecto. El buen efecto debe pesar más que el malo.

Algunos autores combinan en un solo principio, la No Maleficencia y la Beneficencia. Beauchamp y Childress (2001:168), agrupan ambos principios en un arreglo de cuatro normas: *No Maleficencia*: No se debe infligir mal o daño; *Beneficencia*: Prevenir el mal o daño y Buscar eliminarlo y Promover el bien.

Distinguen, a su vez, entre reglas de Beneficencia y reglas de No Maleficencia. Las de No Maleficencia son: prohibiciones para la acción, que deben seguirse imparcialmente y que proveen razones morales para las prohibiciones legales en ciertas formas de conducta. En contraposición, las reglas de Beneficencia son: requerimientos positivos de acción, que no siempre son imparciales y que raramente o nunca proveen razones para el castigo legal cuando los agentes fallan en guiarse por ellas.

Es posible actuar con No Maleficencia hacia todas las personas todo el tiempo, pero es generalmente imposible actuar con Beneficencia hacia todas las personas.

Autonomía

“La palabra autonomía procede del griego: autos (sí mismo) y nomos (ley) y hace referencia a la capacidad que tiene cada cual de darse a

sí mismo sus propias normas, procurando construir la propia vida a partir de ellas” (Beuchamp y Chidress, 2001: 57-112 y Bermejo, 2002: 105).

En este segundo principio hay dos acepciones. Una de ellas se centra en el profesional, que requiere independencia y libertad para poder realizar adecuada y éticamente su trabajo y la otra se centra en el beneficiario, que posee derechos que deben ser respetados. Ambas posturas (que son complementarias) se plantean a continuación:

Autonomía del profesional

Para Etxeberria (2002: 85-86) se basa en el valor de la libertad. Remite a la capacidad de construirse a sí mismo, de darse una determinación, a partir de las propias elecciones y se vincula con la autorrealización: “soy autónomo para decidir mis proyectos de realización personal y actuar en consecuencia”.

Se refiere a la capacidad personal de tomar decisiones en el ejercicio de la profesión. Tiene que ver con estar libre de interferencias de control por parte de otros y de contar con un entendimiento adecuado para tomar decisiones significativas (capacidad para la acción intencionada). Por ello, se condena la presión externa (extraprofesional), tanto de individuos, como de instituciones públicas y privadas en la toma de decisiones relevantes.

Lo más importante de la ideología profesional (Freidson 2003:88) es que está vinculada a valores trascendentes que le dan sentido y justifican su independencia. Los profesionales reclaman el derecho de evaluar las peticiones de empleadores o patrones y las leyes del Estado. Su revisión está basada en razones profesionales, que llevan a la convicción de que se está tergiversando el valor o propósito fundamental de una profesión. Los profesionales tienen que ser capaces de equilibrar el bien público con las necesidades más inmediatas de los clientes y empleadores.

Autonomía del beneficiario

En el segundo caso (que es la propuesta, por ejemplo, de Beauchamp y Childress, 2001, Hortal, 2002 y Bermejo, 2002) el principio de autonomía busca corregir la falta de simetría entre quien ofrece el servicio y el beneficiario de la actividad.

El profesional por su preparación, acreditación y dedicación tiene un ascendente sobre sus clientes y usuarios. La desigualdad entre ambas partes puede producir abusos (entre ellos el paternalismo). Para evitarlos, es necesario que esté siempre en funcionamiento el *principio de autonomía*. Consiste en considerar que el receptor de los servicios (individual y colectivo) no es un ente pasivo, sino un sujeto protagonista. De ahí se deriva la obligación de garantizar a todos los individuos involucrados, el derecho de ser informados, de que se respeten sus derechos y de consentir antes de que se tomen decisiones con respecto a ellos; protegiendo de manera especial a los que no pueden decidir por sí mismos.

Cuando se toma en cuenta este principio, se establece una relación de carácter profesional, en la que se desarrollan ciertos acuerdos y estrategias conjuntas entre los profesionales y sus beneficiarios. En el caso de la universidad, por ejemplo, es necesario reconocer que los estudiantes pueden ejercer por sí mismos su autonomía, en plenitud de derechos, capacidades y responsabilidades.

Existen ciertos requisitos para que pueda darse una decisión autónoma (Bermejo, 2002:116). Son de dos tipos, los de carácter social y cultural, que implican que el contexto debe contar con condiciones propicias para ello y los de carácter personal, es decir, que los beneficiarios de la actividad profesional actúen con iniciativa y capacidad.

Sintetiza los requisitos en “querer”, “saber” y “poder”. En el primero, los destinatarios deben contar con motivación para demandar al profesional el tipo de bienes y servicios que requieren. En el segundo, requieren de información, que incluye conocer otras opciones disponibles y las consecuencias que acarrea cada una de ellas. El tercero implica que sí se quiere algo y se sabe cómo realizarlo, es necesario poder llevarlo a cabo. En todo proceso de decisión, el papel del profesional es apoyar, mediante sus recursos profesionales, la competencia e información de los beneficiarios.

Beauchamp y Childress (2001:59) consideran que las acciones pueden ser autónomas en cuestión de grado y plantean un *continuum* sobre la autonomía: desde estar totalmente presente hasta estar completamente ausente.

En algunas situaciones el principio de autonomía puede restringirse (Bermejo, 2002:118), aunque la decisión debe hacerla el profesional en cada caso. Los límites pueden suscitarse cuando: a) El usuario no tiene la competencia o los recursos personales para decidir, b) Puede producirse un daño grave a terceras personas, c) La conducta del usuario supone una infracción de la legalidad o una grave amenaza para las personas y las instituciones y d) El usuario se perjudica a sí mismo o sus decisiones no le benefician.

Consentimiento Informado

Desde los juicios de Nürenberg (a finales de la década de los años cuarenta), donde se presentaron horribles casos de experimentos con humanos, el consentimiento se convirtió en la parte central de la ética biomédica. El término en sí, no apareció hasta una década después y no fue analizado con profundidad hasta principios de los setenta. En los años recientes, el interés se ha ampliado de la obligación del médico y del investigador en transparentar la información hacia la posibilidad del paciente y sujeto de investigación para entenderla y otorgar su consentimiento. La principal justificación consiste en proteger la elección autónoma.

Hay formas diversas de consentimiento autónomo (Beauchamp y Childress, 2001:67): *expreso*, *tácito* (que se expresa con el silencio o pasivamente por omisión) y *presunción del deseo de la persona*. El hecho de que existan formas variadas de consentimiento lleva a la interrogante sobre: ¿Quién debe buscar qué tipo de consentimiento de quién y para qué?

El profesional debe obtener la autorización del usuario (individual y colectivo) para iniciar con él cualquier tipo de intervención, después de haberle explicado con claridad todas las condiciones. Incluye tres criterios básicos: conocimiento⁵, voluntad y competencia (Bermejo, 2002:134).

Beuchamp y Childress (2001: 77-79) los disgregan en: Precondiciones, que implican competencia para entender y decidir y voluntad para decidir; Elementos de información, que son revelación del material informativo,

⁵ Sobre el primero, una persona puede ser considerada como suficientemente informada para dar su consentimiento si conoce lo que ocurrirá durante la intervención, lo que sucederá si no da su consentimiento y las posibles opciones alternativas (Loewenberg y Dolgoff, en Bermejo, 2002:134).

recomendación de un plan y entendimiento de ambos aspectos y Elementos de la aceptación, que incluyen la decisión a favor del plan y la autorización.

Muchas personas no son competentes para dar un consentimiento válido. Debe inquirirse acerca de la capacidad, psicológica o legal, para una adecuada toma de decisiones. La competencia para la toma de decisiones está estrechamente relacionada con la toma de decisiones autónoma y con la validez del consentimiento.

Hay circunstancias que producen excepciones. Estas son: falta de responsabilidad de los beneficiarios, posibles daños a terceros y limitaciones derivadas de la incapacidad (por dificultades de comprensión y madurez, falta de capacidad o falta de libertad).

La voluntad y la competencia se limitan en el caso de niños y ancianos y en personas privadas de libertad, con capacidades mentales disminuidas, suicidas y personas con dependencia al consumo de sustancias tóxicas.

Teorías de la Autonomía

Algunas teorías de la autonomía señalan rasgos de una persona autónoma, basados en capacidades de autogobierno, tales como: entendimiento, razonamiento, deliberación y elección independiente. Beauchamp y Childress (2001:58) se centran fundamentalmente en la *elección autónoma*. Por ella, los individuos actúan: intencionalmente, con entendimiento y sin influencias de control que determinen su acción.

Los individuos pueden ejercer su autonomía al seleccionar que aceptan una institución, una tradición o una comunidad que visualizan como una fuente legítima de dirección. La moralidad no es un conjunto de reglas personales creadas por individuos. Compartimos principios morales y ello no obstaculiza que se conviertan en nuestros principios. Las personas – autónomamente - pueden aceptar nociones morales que derivan de las tradiciones culturales. Las creencias y elecciones pueden cambiar con el tiempo.

Respeto a la Autonomía

Respetar a un agente autónomo es reconocer el derecho de la persona a sostener puntos de vista, hacer elecciones y tomar acciones basadas en sus valores y creencias personales. Ese respeto involucra la *acción* y no

únicamente la *actitud*. También requiere algo más que la no interferencia de los otros en sus asuntos personales. Incluye, al menos en algunos contextos, obligaciones de construir o mantener en los otros las capacidades para la elección autónoma, mientras que se ayuda a disminuir temores y otras condiciones que destruyen o interrumpen este tipo de acciones. El respeto involucra, pues, reconocer el derecho a la toma de decisiones y permitir a las personas actuar autónomamente. La falta de respeto, por el contrario, involucra actitudes y acciones que ignoran, insultan y desmeritan ese derecho en los demás.

El principio de autonomía puede ser establecido como una *obligación negativa* o como una *obligación positiva*. En el primer tipo, las acciones autónomas no deben estar sujetas a limitantes de control por otros e implican no dañar a terceras personas. Como obligación positiva, este principio requiere de un tratamiento respetuoso en el manejo de información y en la promoción de una toma de decisiones.

Algunas de las *reglas* que acompañan a este principio son: decir la verdad, respetar la privacidad de los otros, proteger la información confidencial, obtener consenso para la intervención y ayudar a los otros a tomar decisiones importantes.

Justicia

La ética profesional queda incompleta si no se enmarca en la perspectiva de una ética social, que permita entender en qué contribuye o puede contribuir el trabajo de cada profesión a mejorar la sociedad. Los profesionales son las personas y grupos más competentes y mejor ubicados socialmente para promover una distribución más racional y justa de los recursos, que son siempre escasos y que se requieren para conseguir múltiples y variados fines. Las preguntas básicas son: ¿Qué es lo justo? y ¿Qué es prioritario cuando no hay recursos para satisfacer las demandas de todos?

Para Hortal (2002:154-155), este principio tiene que ver con:

El sentido social de la profesión. El colectivo profesional se hace responsable ante la sociedad de los bienes y servicios que busca promover. Se traduce en un compromiso a favor del bien público y con los problemas

sociales que se refieren a temas del propio ámbito profesional. Los colectivos profesionales deben estar vinculados con las necesidades sociales.

El significado de los bienes y servicios que proporciona cada profesión en el contexto social en que se llevan a cabo, referidas al tema de la justicia, como son, por ejemplo, tareas de voluntariado y lucha contra la pobreza.

El desempeño profesional en espacios públicos y privados. Tiene que ver con el asunto de quién puede o no puede pagar por el servicio profesional que se requiere.

Un buen profesional tiene, o debería tener, siempre presente el contexto social de referencia y las obligaciones de justicia. La ética profesional permite reflexionar sobre si la función social que desempeña una profesión es la misma que la que la sociedad necesita de ella.

Con el principio de justicia (Bermejo, 2002:139) se hacen presentes tres protagonistas: los usuarios que reclaman determinados bienes y servicios, el profesional que requiere de medios para ofrecerlos y los responsables públicos; que representan al conjunto de la sociedad y buscan conseguir un cierto equilibrio entre necesidades, exigencias y expectativas de todos. Es importante que los beneficiarios sean conscientes de que dependen de la capacidad de las instituciones para satisfacer sus demandas.

Freidson (2003:85-86) considera que sería apropiado declarar como profesionalmente inmorales las políticas sociales que nieguen un acceso igualitario a servicios de salud, educación y defensa jurídica. Afirma que deben ser juzgadas las instituciones en que ejercen profesionales que no cuentan con las condiciones de trabajo necesarias para realizar un correcto ejercicio. También es necesario cuando las instituciones sólo buscan maximizar sus ganancias, a costa de la calidad del trabajo y de limitar aún más la distribución de los beneficios.

Para Beauchamp y Childress (2001: 225-282), el *Principio de Justicia* implica rectitud, equidad y apropiada distribución de los recursos y beneficios, con respecto a lo que se debe o merecen las personas, a través de normas justificadas que se basan en la cooperación social⁶. Tiene que ver con las

⁶ La injusticia, pues, involucra un acto equivocado o una omisión, que niega los beneficios a las personas que tienen ese derecho (Beauchamp y Childress, 2001: 225-282).

políticas que distribuyen diversas cargas y beneficios, tales como: propiedades, recursos, impuestos, privilegios y oportunidades.

La justicia distributiva se refiere ampliamente a la repartición de todos los derechos y responsabilidades en la sociedad, incluyendo, por ejemplo, los derechos civiles y políticos. Los principales problemas se producen en condiciones de escasez, pues se incrementa fuertemente la competencia para obtener los bienes y para evadir las cargas.

Todas las políticas institucionales o públicas, basadas en la justicia distributiva, derivan en última instancia de la aceptación o rechazo de algunos principios materiales y de algunos procedimientos para especificarlos, refinarlos y balancearlos. Muchas disputas acerca de las políticas para la distribución, surgen de puntos de partida controvertidos con seis diferentes principios materiales: A cada persona: Una cantidad igual, Según sus necesidades, De acuerdo a su esfuerzo, De acuerdo a su contribución, De acuerdo a sus méritos y De acuerdo a un libre mercado de intercambio. Se pueden aceptar uno o varios de ellos.

Reglas morales⁷

Las reglas sustantivas más relevantes son: veracidad, privacidad, confidencialidad y fidelidad⁸.

Veracidad

Cuando se entabla la relación: profesional – beneficiario, se establece un acuerdo implícito de que la comunicación se basará en la verdad. Se refiere a una completa, correcta y objetiva transmisión de información, así como al modo en que el profesional promueve su comprensión en el sujeto. Hay tres

⁷ Corey, Corey y Callanan (en: Pérez, 1999), Franca – Tarragó (en, Pérez, 1999), Mertzman y Madsen (1999) y Beauchamp y Childress, 2001). Acerca de los genetistas alemanes, Kerstin Wüestner (2003) sintetiza los siete principios éticos centrales de la Sociedad para la Genética Humana: dignidad humana, derecho a la autodeterminación (la sociedad debe garantizar las condiciones básicas que permitan a las personas conocer todas las opciones y protegerlas de las desventajas económicas y sociales), igualdad, confidencialidad y secreto profesional, información completa, consentimiento informado y espontaneidad (la consulta y diagnóstico genético deben estar libres de toda presión).

⁸ Hay varios tipos de reglas: sustantivas, de autoridad y de procedimiento (Beauchamp y Childress, 2001:13-14). Las primeras proveen de una guía más específica para la acción que los principios abstractos. Las reglas de autoridad se refieren a quien puede y debe realizar determinadas acciones y las de procedimiento son importantes en general y cuando no hay reglas sustantivas o las reglas de autoridad están incompletas o no son concluyentes.

argumentos que contribuyen a su justificación (Beauchamp y Childress, 2001: 284): respeto a los otros, su conexión a la fidelidad y cumplimiento de las promesas y confianza (cumplir con la reglas de veracidad es esencial para promover la confianza).

Privacidad

El derecho a la privacidad (Beauchamp y Childress, 2001: 294) se refiere al acceso limitado a las personas, en cuestiones físicas y de información y a la libertad de decisión. Hay cinco formas de privacidad: 1) en la información, 2) física, 3) de las decisiones, 4) en la propiedad y 5) en las relaciones, que incluye a la familia y las relaciones íntimas. Implica que las decisiones no necesariamente son individuales, sino que involucran a otros (son singulares o conjuntas).

Confidencialidad

Es el derecho que tiene cada persona de controlar la información referente a sí misma, cuando la comunica bajo la promesa – explícita o implícita – de que será mantenida en secreto. Se refiere a un criterio general de conducta que obliga al profesional a no discutir información acerca de los beneficiarios con otros. Obliga a guardar los secretos que uno conoce en razón del ejercicio profesional y a respetar la intimidad de las personas implicadas.

En la práctica hay situaciones en que el profesional puede verse obligado a revelar, sin el consentimiento de los beneficiarios de su actividad, alguno de los detalles recibidos confidencialmente (Bermejo, 2002:121-122). Estos casos buscan: beneficiar de algún modo al cliente o usuario o protegerlo de algún mal que pudiera ocasionarse a sí mismo, proteger a terceros, poner en común ciertos datos con otros colegas y profesionales y respetar la orden de alguna autoridad administrativa o judicial. El problema ético, en estos casos, radica en decidir acerca de la necesidad de contravenir la confidencialidad. De todos modos, las personas tienen derecho a que se le comunique, desde el inicio de la relación profesional, el tratamiento que se va a dar a la información, la obligatoriedad de la confidencialidad en general y las excepciones que pueden generarse.

Todos los códigos señalan la obligación que tienen los profesionales de mantener en secreto la información que han recibido con carácter confidencial. Si los beneficiarios no tienen esta seguridad no pueden expresarse con libertad. El profesional al garantizar la relación confidencial, manifiesta respeto por sus clientes y usuarios y por su libertad para tomar decisiones; incluyendo aquella de si quiere o no manifestar información públicamente. La confidencialidad está basada en la confianza.

Hay reglas legales que imponen límites a la confidencialidad. Hay tres tipos de argumentos que justifican esta regla: Por sus consecuencias, Derechos basados en la autonomía y la privacidad y Por la fidelidad (Beauchamp y Childress, 2001:305).

Fidelidad

El profesional hace promesas justas y cumple con sus acuerdos a aquellos a quienes presta el servicio. Es un derecho del cliente o usuario elegir al profesional y es un derecho de este último, aceptar o no la relación. Pero cuando ambas partes deciden iniciarla, se entabla un acuerdo sobre la base de las expectativas previamente conocidas o formuladas. Los códigos conceden que hay una promesa explícita de cumplir el acuerdo.

Como puede verse, el tema de los principios y reglas de la ética profesional, es un asunto ineludible en la investigación de este campo. Son un punto de referencia, con los cuales contrastar el comportamiento real de los profesionales en sus lugares de trabajo y un elemento básico en la formación de los profesores y estudiantes universitarios.

3. Escala de actitudes sobre ética profesional

En 2004, se construyó la Escala de Actitudes sobre Ética Profesional, como parte del Proyecto de Investigación sobre Ética Profesional, en la Universidad de Valencia. En la primera fase (2004 y 2005), se aplicó con éxito en una muestra de grupos de alumnos de 15 posgrados en total, en España, en las Universidades de Valencia, Politécnica de Valencia y Murcia y en una muestra de grupos de alumnos de los cuarenta posgrados de la UNAM. En la segunda fase, iniciada en el 2006, se empezó su aplicación a una muestra de profesores y tutores de los cuarenta posgrados de la UNAM y al mismo tiempo

se generó el Proyecto Interuniversitario sobre Ética Profesional, en donde participan otras catorce universidades del país (además de la UNAM). Los equipos de investigación de las universidades participantes empezaron la aplicación del mismo instrumento en el 2006, para estudiantes y profesores de posgrado de todas las áreas de conocimiento.

La construcción de la Escala fue una propuesta del Dr. Juan Escámez Sánchez, del Departamento de Teoría de la Educación, Facultad de Filosofía y Ciencias de la Educación de la Universidad de Valencia. Estuvo asesorada por él y por la Dra. Rafaela García López, del mismo Departamento.

Construcción de la escala de actitudes sobre ética profesional.

Marco teórico de sustentación

La construcción de la escala tiene como sustento la propuesta teórico-metodológica del Dr. Juan Escámez Sánchez, con base en la *Teoría de la acción razonada* de Fishbein y Ajzen (Escámez, 1988 y 1991).

Uno de los fundamentos de ese modelo teórico es la concepción del hombre como ser racional que usa la información para hacer juicios, evaluaciones y tomar decisiones. Tiene la capacidad para explicar la interrelación entre los factores sociales, cognitivos, afectivos y conductuales que intervienen en la formación y el cambio de actitudes.

Por *actitud* (Escámez, 1998 y 1991) se entiende “una predisposición aprendida para responder consistentemente de un modo favorable o desfavorable con respecto a un objeto social dado” (1991: 528). Tiene tres componentes: *cognoscitivo*, *afectivo* y *comportamental*. El primero denota conocimiento, opinión, idea, creencias o pensamiento en torno al objeto, la persona, resultado o el suceso. El *afectivo* se refiere a los sentimientos o evaluación de la persona sobre algún objeto, persona, resultado o suceso y el *comportamental* se refiere a la conducta en presencia del objeto, persona, resultado o suceso.

Además del de *actitud*, en el modelo hay otros cuatro conceptos clave: *creencia*, *norma subjetiva*, *intención* y *conducta*. Considera también variables externas como: *rasgos de personalidad* y *referentes culturales*.

De acuerdo con Escámez (1991: 528), “creencia es la categoría que subsume toda la información que el sujeto tiene sobre el objeto de la

actitud....Engloba conceptos como idea, opinión, información y todo aquello que está relacionado con el ámbito del conocimiento”. Existen dos tipos de creencias: conductuales y normativas.

Las primeras se refieren al convencimiento que tiene el sujeto, de acuerdo con la información que posee, de que realizando una determinada conducta obtendrá para él, resultados positivos o negativos. Las normativas se vinculan con el convencimiento que tiene el sujeto de que determinadas personas o instituciones, importantes para él, esperan que realice una determinada conducta. Las creencias conductuales dan lugar a las actitudes y las creencias normativas generan las normas subjetivas (Escámez, 1991: 528).

La *intención* es “la decisión del sujeto de realizar o no una determinada conducta” y tiene que ver con el contexto en que se pretende realizar.

Cuando la *actitud* y la *norma subjetiva* son del mismo signo (positivas o negativas), se concretarán en la intención o en la no intención de realizar una conducta. Cuando son de signo contrario, la intención dependerá de la intensidad de cada una de ellas. Por *conducta* se entienden “las actuaciones en sentido estricto” (Escámez, 1991: 429) y no las declaraciones verbales en torno a su realización.

El procedimiento más común para diagnosticar las actitudes se basa en la construcción de escalas. La mayoría de ellas presentan al sujeto un cuestionario compuesto por cierto número de proposiciones a las que debe contestar en un sentido positivo o negativo, indicando también el grado en que lo hace.

Proceso de construcción

La Escala de Actitudes sobre Ética Profesional se construyó a través un largo proceso, que se describe a continuación.

Primera fase. Preguntas abiertas

Se tomó la decisión de generar y aplicar una pregunta abierta, que permitiera obtener información significativa acerca de la ética profesional. Se optó por la siguiente: *En términos generales, indique los que a su juicio son los cinco rasgos más significativos de “ser un buen profesional”.*

Se aplicó a una muestra de 131 personas, de cuatro sectores, en la ciudad de Valencia, España: profesionales, profesores universitarios,

estudiantes de posgrado y población abierta. Se sacaron todas las respuestas, con sus respectivas frecuencias (número de veces en que fueron mencionadas), se construyeron con ellas 18 rasgos y se clasificaron en cinco tipos de competencias: cognitivas, técnicas, éticas, sociales y afectivo-emocionales.

En términos generales, los rasgos más importantes, en orden descendente, fueron: a) conocimiento, formación, preparación y competencia profesional, b) compañerismo, c) responsabilidad, d) comunicación, e) preparación y formación continua, f) eficacia y eficiencia, g) conocimiento y competencia técnica, h) innovación e i) identificación con la profesión.

Como ya se mencionó, las respuestas se agruparon en cinco competencias. Los rasgos correspondientes son los siguientes:

Competencias cognitivas

El rasgo más mencionado por las personas de la muestra es una competencia cognitiva y se refiere a: Conocimiento, formación, preparación y competencia profesional. Se incluye también el contacto con la realidad y el conocimiento de las necesidades reales, la experiencia y la inteligencia.

Muy vinculado con éste, hay otros dos rasgos cognitivos. El primero es el de Formación continua, que incluye: actualización, superación, ser estudioso, capacidad de aprendizaje y ganas de aprender y el segundo es el de Innovación, que implica estar abierto a nuevas ideas, buscar nuevas estrategias, asimilar nuevos conocimientos y tener iniciativa, adaptabilidad y flexibilidad.

Competencias técnico-organizativas

Vinculados estrechamente a las competencias cognitivas están: Conocimiento y competencia técnica, que también se conforma con respuestas acerca de: capacidad y habilidades técnicas, competencias metodológicas, aplicación de los conocimientos y capacidad organizativa. Otro rasgo importante fue el de la Eficiencia y eficacia, que aglutina: obtener buenos resultados, capacidad de resolución y tomar decisiones adecuadas.

Competencias sociales

Un rasgo importante para los que contestaron la pregunta abierta es Compañerismo y Relaciones, el cual incluye: relacionarse con los compañeros de trabajo, establecer interacciones y relaciones buenas y apropiadas, don de gente, habilidades sociales, buen trato, trato humano, integración con el resto de los profesionales, capacidad de mediación y disponibilidad. Además se expresaron otros rasgos significativos de las competencias sociales: a)

Comunicación, que incorpora cuestiones como: dominio de la lengua, saber escribir, saber escuchar, saber hablar, saber informar, aceptar críticas o modificaciones al trabajo, diálogo, empatía y accesibilidad; b) Saber trabajar en equipo, c) Dedicación, que incluye: constancia, disciplina, diligencia, seriedad, rigor, circunspección, dinamismo, persistencia, paciencia y cumplir las normas y horarios y d) Ser trabajador.

Competencias éticas

De las 20 competencias éticas mencionadas por la población encuestada en Valencia, únicamente Responsabilidad fue elegida por muchos de ellos. Con frecuencias más bajas se señalaron: a) Honestidad, b) Ética profesional y personal, c) Actuar con la idea de prestar el mejor servicio a la sociedad (integra otras respuestas como: interés y motivación para ser útil a personas y grupos; buscar el beneficio de los usuarios de la profesión; perseguir el bien de la sociedad; preocuparse por la transformación de la sociedad; conjugar derechos y deberes; compromiso y humanidad), d) Respeto, e) Actuar con sujeción a unos principios y valores (se refiere a valores humanos, transmitir en forma crítica aquellos valores que uno tenga incorporados a su propia vida, hacer lo correcto, poseer buenos valores personales, aportar lo mejor de sí mismo, ser coherente con sus principios y hacer su trabajo de la mejor manera posible).

Competencias afectivo-emocionales

Se aglutinaron múltiples respuestas con baja frecuencia en dos grandes rasgos: a) Identificarse con la profesión (sentir orgullo por la profesión, interés en la profesión, satisfacción profesional, aprecio por ésta, motivación y vocación) y b) Capacidad emocional (saber desconectarse, separar la vida privada de la profesional, tener estabilidad emocional, practicar el

autoconocimiento y la autoaceptación de cualidades y limitaciones, poseer seguridad en sí mismo, personalidad, carácter, actitud constructiva y positiva ante la adversidad o la superación de retos, equilibrio, ecuanimidad, serenidad y ser persona por encima de todo).

Segunda fase. Análisis por parte de los jueces

Se extrajeron 49 rasgos de *ser un buen profesional*, que fueron analizados numéricamente por 10 jueces, considerados expertos en el campo en estudio: cinco profesores universitarios, principalmente en el área de Educación y Filosofía de las Universidades de Valencia, Politécnica de Valencia y Murcia, y cinco profesionales en ejercicio de las siguientes disciplinas: Medicina, Enfermería, Leyes, Administración y Arquitectura de la ciudad de Valencia.

Se les pidió que en cada uno de los rasgos, eligieran una de las opciones del 1 al 10, de acuerdo con el orden de importancia que les otorgan, siendo el 10 la opción más significativa y el 1 la menos significativa. Se sumaron las respuestas y se obtuvo para cada rasgo la media aritmética. Ésta resultó muy elevada en casi la totalidad de los rasgos⁹. Los que obtuvieron el puntaje más alto son: actuar con sujeción a los principios morales y los valores de la profesión, hacer el trabajo de la mejor manera posible, ser responsable y estar abierto a nuevas ideas.

Es importante reiterar que a las personas de la primera muestra (primera fase) se les pidió la contestación a una sola pregunta abierta: “En términos generales, indique los que, a su juicio, son los cinco rasgos más significativos de ser un buen profesional”, mientras que a los jueces se les envió una lista de rasgos, para que las calificaran entre 10 categorías de respuesta.

Pueden notarse algunas diferencias y similitudes entre los puntajes de los jueces y los rasgos y sus frecuencias señalados por los cuatro sectores de la población encuestada en Valencia.

a) La diferencia más importante es que los jueces otorgaron una calificación muy alta a valores específicos de las competencias éticas (justicia, autonomía, honradez, tolerancia, lealtad – fidelidad, ser confiable y discreto,

⁹ Sólo se eliminaron tres rasgos, que obtuvieron una media menor de 7.0. Se refieren a bienes extrínsecos (contar con recursos y condiciones adecuadas para desempeñar el trabajo y tener un buen ambiente de trabajo) y tener conocimientos y habilidades de organización.

sinceridad, prudencia, participación, integridad y solidaridad), mientras que los encuestados los mencionaron previamente con frecuencias muy bajas.

b) La frecuencia más elevada de la muestra se ubica en el conocimiento y competencia profesional y la media aritmética más alta por parte de los jueces se localiza en el rasgo de “actuar con sujeción a principios morales y valores de la profesión”.

c) El rasgo de compañerismo y buenas relaciones, que en la muestra ocupa un segundo lugar por su frecuencia, obtiene una valoración más baja en el caso de los jueces.

d) Lo mismo sucede en el caso de comunicación, que es alto en las frecuencias de la primera muestra y obtiene una calificación media por parte de los jueces.

e) Son elevados ambos puntajes en el caso de responsabilidad.

f) Son elevados ambos puntajes en el caso de los rasgos de las competencias cognitivas (conocimiento, formación, preparación y competencia profesional, preparación y formación continua e innovación) y de uno de los dos rasgos de las competencias técnico – organizativas: eficacia y eficiencia.

Tercera fase. Escala de actitudes para la prueba piloto

Con toda la información reunida se construyeron 118 proposiciones, clasificadas por los rasgos principales, definidos como tales por la primera muestra (con base en la pregunta abierta) y por los jueces, las cinco competencias y si se trata de actitudes, creencias o normas subjetivas (con base en la propuesta teórico metodológica del Dr. Escámez, ya mencionada). Se aplicó a una muestra de 50 personas: estudiantes de posgrado, profesores universitarios y profesionales en ejercicio.

Los resultados se capturaron con el programa Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), con el fin de obtener la coherencia de la escala y de las proposiciones. En la primera prueba estadística, con 118 proposiciones, el Coeficiente Alpha de Cronbach (que mide la consistencia interna) fue elevado (0.8804). Después, todas las proposiciones que obtuvieron un bajo puntaje (menor de 0.4) se eliminaron y al hacerlo, el Coeficiente Alpha subió aún más (a 0.9660).

Se llevó a cabo, además, una revisión cualitativa de las proposiciones que obtuvieron un bajo puntaje y serían por ello eliminadas, para no perder información relevante y se tomaron las siguientes decisiones cualitativas: a) Se absorbieron las competencias técnicas en las cognitivas, quedando únicamente cuatro tipos de competencias: cognitivas, sociales, éticas y afectivo-emocionales, b) Se rescataron dos proposiciones significativas acerca del trabajo en equipo y c) Se eliminó el rubro de dedicación. Con esos cambios se llevó a cabo el tercer análisis estadístico. Se mantuvo constante el Coeficiente Alpha (0.96).

Cuarta fase. Depuración de la escala e instrumento definitivo

La escala de actitudes sobre ética profesional quedó en 55 proposiciones, que se refieren a cuatro competencias. Se unificaron en esta fase las competencias cognitivas y técnicas, ya que éstas últimas habían obtenido bajos puntajes.

Las *competencias cognitivas*, se dividen en cuatro partes:

- a) Conocimiento, formación, preparación y competencia profesional (con dos proposiciones)
- b) Formación continua (cuatro proposiciones),
- c) Innovación y superación (seis proposiciones)
- d) Conocimiento y habilidades técnicas (una proposición).

Las *competencias sociales* se integran de cuatro rubros:

- a) Compañerismo y relaciones (dos proposiciones).
- b) Comunicación (tres proposiciones).
- c) Saber trabajar en equipo (dos proposiciones).
- d) Ser trabajador (dos proposiciones).

Las competencias éticas se conforman de seis aspectos:

- a) Responsabilidad (tres proposiciones).
- b) Honestidad (dos proposiciones).
- c) Ética profesional y personal (cuatro proposiciones).
- d) Actuar con la idea de prestar un servicio a la sociedad (seis proposiciones).
- e) Respeto (dos proposiciones).
- f) Actuar con sujeción a principios morales y valores profesionales (seis proposiciones).

Las competencias afectivo-emocionales se refieren a dos temas:

- a) Identificación con la profesión (4 proposiciones).
- b) Capacidad emocional (seis proposiciones).

Como datos generales se solicitaron: sexo, edad, posgrado que estaban estudiando y universidad.

La Escala se aplicó en abril y mayo de 2004 a una muestra de grupos de estudiantes de 12 posgrados, de diversas áreas de conocimiento de la Universidad de Valencia, a un grupo del Doctorado en Proyectos de Ingeniería de la Universidad Politécnica de Valencia y uno de Música y a un grupo de Posgrado en Educación de la Universidad de Murcia.

La muestra, en España, fue de 150 alumnos de posgrado. Se trata de estudiantes de una maestría en Biología y tres maestrías de las Ciencias Económico - Administrativas y los Doctorados en: Química, Física, Matemáticas, Parasitología, Medicina, Proyectos de Ingeniería, Filosofía, Psicología, Filología, Derecho, Ciencias de la Educación, Historia y Música.

En la Universidad Nacional Autónoma de México, se aplicó simultáneamente en el instrumento: la misma pregunta abierta "Indique usted los 5 principales rasgos de ser un buen profesional", que llevó a la construcción de la Escala en Valencia (primera fase de la construcción) y la Escala de Actitudes sobre Ética Profesional, en una muestra representativa de grupos de alumnos en los 40 posgrados.

El proceso de construcción de la Escala de Actitudes sobre Ética Profesional resultó una experiencia formativa relevante y ha sido aprovechado en actividades de docencia e investigación con tesis y alumnos de la UNAM¹⁰.

Como se mencionó previamente, también está siendo utilizada, en muestras de estudiantes y profesores (de licenciatura¹¹ y posgrado) en varias universidades del país. Esto permitirá un trabajo interesante de comparación de resultados y llevará a una nueva revisión del instrumento, con base en las diversas muestras en donde se ha aplicado.

¹⁰ Del Posgrado en Pedagogía y la Maestría en Trabajo Social.

¹¹ Es el caso, por ejemplo, de la Universidad Autónoma de Baja California, que bajo la dirección de la Dra. Edna Luna Serrano, se revisó el instrumento para poder aplicarse a nivel de estudiantes de licenciatura y se utilizó con éxito en todas las áreas de conocimiento.

4. Resultados generales. Estudiantes de Posgrado de la UNAM

Características de la muestra

La *Escala de Actitudes sobre Ética Profesional* se aplicó en la UNAM¹², a grupos de alumnos de los cuarenta posgrados. La muestra resultó de 1086 estudiantes, que representaba el 11% de la población total que cursó el posgrado en 2004. La aplicación se realizó durante los meses de octubre a diciembre de 2004 y en febrero de 2005.

La mayor parte de los grupos de posgrado de la muestra están localizados en Ciudad Universitaria. También se cubrieron grupos en las Escuelas Nacionales de Música, Enfermería y Artes Visuales, que se encuentran en otras zonas de la Ciudad de México y en la Zona Metropolitana se abarcaron las Facultades de Estudios Superiores Zaragoza, Iztacala y Aragón¹³. Con el apoyo de los directores y coordinadores de posgrado, se encuestaron también grupos de las siguientes entidades académicas: Centro de Investigación en Energía y Centro de Investigaciones Genómicas en Cuernavaca, Morelos; Instituto de Neurobiología Campus Juriquilla, Querétaro y Centro de Ciencias de la Materia Condensada e Instituto de Astronomía en Ensenada, Baja California.

De los 1086 estudiantes de posgrado que forman parte de la muestra, la mitad son hombres y la mitad mujeres. En cuanto a la edad, el 13% es menor de 25 años, el 60.9% tiene entre 25 y 35, 15.4% está en el rango de entre 36 a 45, 5.9% está entre los 46 y 55 y sólo el 1% es mayor de 55 años. Como podemos observar, se trata de una población muy joven ya que la mayor concentración se registra en el grupo de edad de 25 a 35. La gran mayoría son becarios.

Es importante mencionar que el 20.6 % de total de estudiantes de la muestra proviene de la UNAM, es decir, que estas personas estudiaron el nivel previo al actual en la misma institución y únicamente el 0.9% proviene de instituciones educativas de otros países. Aunque con porcentajes bajos, las otras dos instituciones que tienen cierta presencia (en el nivel previo al posgrado) son la Universidad Autónoma Metropolitana y el Instituto Politécnico

¹² Por parte de la Dra. Ana Hirsch Adler, del Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación - UNAM y de la Dra. Judith Pérez Castro de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

¹³ Las otras dos Facultades de Estudios Superiores: Cuautitlán y Acatlán, no fueron incluidas en la muestra.

Nacional, ambas en la Ciudad de México y de carácter público. Las otras son 17 universidades públicas autónomas¹⁴, una dependiente de la Secretaría de Educación Pública (Universidad Pedagógica Nacional) y tres universidades privadas consolidadas (Universidad Lasalle, Universidad Autónoma de Guadalajara e Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey). Finalmente 30 estudiantes provienen de instituciones privadas de educación superior con bajo nivel de desarrollo.

Asimismo, del total de estudiantes encuestados, el 15.1% estaba estudiando el doctorado y el 84.9% la maestría. La mayor presencia de estos últimos se debe fundamentalmente a que los doctorados en la UNAM son tutorales, de tal manera que existen pocos grupos con horarios y espacios establecidos, puesto que cada estudiante, junto con su tutor, determina los cursos a seguir, lo que hace que su localización sea más difícil. Además, la población total de doctorado, en 2004, fue de 3096 estudiantes, mientras que la de la maestría contaba con un poco más del doble: 6806.

Tipos de resultados obtenidos

El trabajo de campo generó una enorme riqueza de información:

- 1) Resultados de la pregunta abierta: *En términos generales, indique los que a su juicio son los cinco rasgos más significativos de “ser un buen profesional”.*
- 2) Resultados de la aplicación de la *Escala de Actitudes sobre Ética Profesional.*
- 3) Resultados de la aplicación de la Escala, en cada uno de los 40 posgrados, clasificados en cuatro competencias y sus respectivos rasgos.
- 4) Selección de los rasgos más valorados y menos valorados por los estudiantes de posgrado, por cada uno de los posgrados.
- 5) Resultados agrupados en las cuatro grandes áreas de conocimiento de la UNAM: Ciencias Físico Matemáticas y de las Ingenierías, Ciencias Biológicas y de la Salud, Ciencias Sociales y Humanidades y de las Artes.

¹⁴ Universidades Autónomas de: Baja California, Coahuila, Guerrero, Estado de México, Estado de Morelos, Nuevo León, Benito Juárez de Oaxaca, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Querétaro, San Luis Potosí, Sinaloa, Tamaulipas, Tlaxcala y Zacatecas y Universidades: de Guanajuato, de Guadalajara y Veracruzana.

Competencias y rasgos

Se señaló anteriormente, que el proceso de construcción de la *Escala de Actitudes sobre Ética Profesional*, incluyó una decisión importante, que fue la clasificación de todas las respuestas, tanto de la pregunta abierta, como de las proposiciones de la Escala, en cuatro tipos de competencias¹⁵: cognitivas y técnicas, sociales, éticas y afectivo - emocionales. Cada una de ellas se integró con una serie de rasgos, que fueron construidos con base en dichas respuestas.

Se establecieron 16 rasgos, que forman parte de dichas competencias.

A. *Competencias cognitivas y técnicas*: a) Conocimiento, formación, preparación y competencia profesional, b) Formación continua, c) Innovación y superación y d) Competencias técnicas.

B. *Competencias sociales*: a) Compañerismo y relaciones, b) Comunicación, c) Saber trabajar en equipo y d) Ser trabajador.

C. *Competencias éticas*: a) Responsabilidad, b) Honestidad, c) Ética profesional y personal, d) Prestar el mejor servicio a la sociedad, e) Respeto y f) Actuar con principios morales y valores profesionales.

D. *Competencias afectivo - emocionales*: a) Identificación con la profesión y b) Capacidad emocional.

La selección de los tipos de competencias y de sus rasgos se produjo, pues, con base en el trabajo de campo. Desde el marco teórico, sin embargo, podemos aproximarnos, brevemente, a este asunto.

Para Antonio Bernal (2004: 142):

Las competencias pueden concebirse como acciones intencionales y se refieren no únicamente a las tareas o habilidades que se ejecutan, sino también a la comprensión de las situaciones problemáticas que los sujetos han de afrontar; por otra parte, aunque las competencias puedan manifestarse focalmente en la ejecución de ciertas tareas específicas, presentan un carácter general fundado en su relación con la personalidad del sujeto.

¹⁵ En el caso de la pregunta abierta se trata de cinco competencias: cognitivas, técnicas, éticas, sociales y afectivo emocionales y de 18 rasgos.

Presupone otorgar un claro valor a la intencionalidad del sujeto. Tiene un carácter relacional pues vinculan cuestiones de la personalidad del sujeto a ciertas tareas o grupos de tareas. Están relacionadas con la puesta en práctica integrada de aptitudes y rasgos de la personalidad y con los conocimientos adquiridos.

El autor afirma que podemos identificar rasgos de las competencias. Ese conjunto de rasgos constituye "una especie de *yo competente*, encargado de la organización y mediación de conductas a través de un amplio repertorio de tareas y de roles, configurador de la identidad personal".

Antonio Bolívar (2005: 98), retoma de Michel Eraut la distinción entre competencia como concepto *situado socialmente* (habilidad para realizar tareas y roles de acuerdo con los estándares esperados) y como concepto *situado individualmente* (conjunto de capacidades o características personales requeridas en un trabajo o situación). Al primero lo denomina *competencias*, "por el lugar central que ocupan los criterios efectivos en cada profesión en relación con las demandas de los clientes" y al segundo *capacidades*, "como aptitudes que una persona tiene para pensar o hacer".

Son una estructura cognitiva y cubren un amplio espectro de habilidades para funcionar en situaciones problemáticas, lo que supone conocimiento, actitudes, pensamiento metacognitivo y estratégico. "Designan la capacidad o facultad para movilizar diversos recursos cognitivos (saberes, capacidades, informaciones, etc.) en orden a actuar, con pertinencia y eficacia, en un conjunto de situaciones" (Bolívar, 2005: 98).

Descripción de los resultados

En este apartado se presentan los resultados de la pregunta abierta, de la Escala de Actitudes sobre Ética Profesional en forma general (y no por cada uno de los posgrados), los rasgos más y menos valorados en cada uno de los cuarenta posgrados, que se derivan de la Escala y los resultados agrupados en las cuatro áreas de conocimiento en que la UNAM clasifica sus posgrados, también generados por la aplicación de la Escala.

Rasgos de "ser un buen profesional"

Las respuestas a la pregunta abierta, se presentan por rubros y agrupados en cinco competencias: cognitivas, técnico - organizativas, sociales, éticas y afectivo – emocionales. Se obtuvieron 5435 respuestas, a partir de los 1086 cuestionarios aplicados a los grupos de alumnos de posgrado de la UNAM.

Competencias cognitivas.

Se incluyeron cinco categorías de respuesta:

a) Conocimiento, formación, preparación y competencia profesional que considera, además: experiencia, excelencia, inteligencia, reconocimiento de las necesidades y capacitación. Aquí se obtuvo la frecuencia más elevada de todas las respuestas a la pregunta abierta (604 respuestas).

b) Actualización y formación continua (376).

c) Innovación y superación. Este apartado incluyó los temas de investigación, creatividad, iniciativa, ser propositivo, emprendedor y generar conocimiento (296).

d) Compartir conocimientos. Implica también las labores de docencia, difusión y transmisión de conocimiento y el reconocimiento y necesidad de la interdisciplinaria (207).

e) Capacidad de análisis, crítica y autocrítica (200).

Como podemos observar, las competencias cognitivas tienen un importante peso para la población encuestada, ya que el total de respuestas obtenidas fue de 1683 (30.96%). Ocupan el segundo lugar por el número de respuestas.

Competencias técnico - organizativas

En estas competencias, se definieron los siguientes rubros:

a) Eficiencia, eficacia, productividad y competitividad (129).

b) Aplicación de conocimientos y resolución de problemas (116).

c) Conocimiento y competencia técnica. Incluye, además, calidad, saber buscar información y tomar decisiones (84).

d) Capacidad organizativa, planeación y liderazgo (62).

Este tipo de competencias es el que obtuvo la frecuencia más baja por parte de la muestra (391, que representa el 7.19%).

Competencias sociales

Con las respuestas de los alumnos de posgrado se pudieron construir cinco categorías de respuesta:

a) Disciplina y dedicación. Incluye, ser proactivo, perseverante, que dedica el tiempo necesario, constancia, puntualidad y ser ordenado (370).

b) Trabajo en equipo, ser cooperativo y colaboración (130).

c) Ser trabajador. Esta categoría considera también realizar el trabajo, ahínco, empeño, esmero, formalidad, tenacidad, esfuerzo, ser cumplido y tener un buen desempeño (129).

d) Comunicación y presentación (61).

e) Compañerismo y relaciones sociales (44).

El número de respuestas obtenido para estas competencias es de 723, que implica el 13.30%. Ocupa el tercer lugar de selección.

Competencias éticas

Son once los tipos de respuestas que obtuvieron frecuencias significativas. Además, de ellas, hubo 8 valores que registraron respuestas muy bajas: solidaridad, veracidad, objetividad e imparcialidad, equidad e igualdad, confidencialidad, autonomía, prudencia y participación.

a) La categoría más importante en estas competencias es responsabilidad y compromiso (597).

b) Ética (en general, profesional y personal) (484).

c) Honestidad y honradez (371).

d) Compromiso social. Considera también el compromiso con el desarrollo científico del país, prestar el mejor servicio a la sociedad y a los beneficiarios y conciencia del impacto que tiene el trabajo en la comunidad (278).

e) Respeto (95).

f) Humildad (68).

g) Valores y principios (42).

h) Pluralidad y tolerancia (31).

i) Lealtad (25).

j) Integridad, rectitud y honorabilidad (24).

k) Justicia (23).

Estas son las competencias que obtuvieron el mayor número de respuestas (2038, 37.49%). Destacan responsabilidad y compromiso, ética, honestidad y honradez y compromiso social.

Competencias afectivo - emocionales

Son tres las categorías de respuesta:

a) Identificación con la profesión, vocación, profesionalismo y gusto por lo que se hace (275).

b) Capacidad emocional (confianza, motivación, seguridad, cuidado de la salud, actitud positiva y congruencia) (171).

c) Calidad humana (comprensión, calidad humana, buen trato, generosidad, altruismo, humanismo y empatía) (143).

Estas competencias ocupan el cuarto lugar de importancia para la muestra (589 respuestas, que equivalen a 10.83%).

Como puede verse, en referencia a las competencias, los porcentajes más altos recayeron en las *Competencias Éticas* (37.49%) y en las *Cognitivas* (30.96%). Se obtuvieron porcentajes bajos en las *Sociales* (13.30%), *Afectivo-emocionales* (10.83%) y *Técnicas* (7.19%).

Los rasgos que (independientemente de formar parte de las cinco competencias) tuvieron una mayor frecuencia (número de veces en que fueron elegidas) son: a) conocimiento, formación, preparación y competencia profesional, b) responsabilidad y compromiso, c) ética profesional y personal, d) disciplina y dedicación, e) actualización y formación continua, f) honestidad y honradez, g) innovación y superación y h) identificación con la profesión.

Es significativo haber encontrado que para los alumnos de posgrado de la UNAM, en el caso de las respuestas a la pregunta abierta, las competencias éticas son las que tienen la mayor importancia, ya que las respuestas obtenidas en este apartado superan a las competencias cognitivas.

En referencia a los 18 rasgos:

a. Las respuestas están dispersas, porque sólo un rasgo obtuvo un alto porcentaje: Conocimiento, formación, preparación y competencia profesional (19.21%).

b. Responsabilidad y Ética Profesional y Personal (que son parte de las *Competencias Éticas*) están en la segunda y tercera posición. Resulta

interesante que los estudiantes de posgrado seleccionaran en mayor grado algunos de los rasgos de las *Competencias Cognitivas* y de las *Éticas*.

c. Sólo tres rasgos obtuvieron un porcentaje mayor del 7%: Educación Continua, Honestidad y Disciplina y Dedicación¹⁶. Estos rasgos forman parte de 3 distintos tipos de competencias (*Cognitivas, Éticas y Técnicas*).

d. Cuatro rasgos tienen más del 5%: Capacidad Emocional, Innovación, Servicio a la Sociedad e Identidad Profesional. El primero y el cuarto son los dos únicos rasgos de las *Competencias Afectivo – Emocionales*. Innovación es parte de las *Cognitivas* y Servicio a la Sociedad es parte de las *Competencias Éticas*. Podemos corroborar la dispersión de las respuestas.

e. El resto de los rasgos fueron seleccionados por pocos estudiantes de posgrado¹⁷.

La pregunta abierta acerca de los principales rasgos de "ser un buen profesional" resultó de enorme utilidad en el proceso de investigación, no sólo como base para la construcción de la Escala de Actitudes sobre Ética Profesional, sino también por los datos obtenidos.

Resultados generales de la escala de actitudes

Los porcentajes más altos de respuestas positivas se registran en las *competencias cognitivas y técnicas* (88.3%). Le siguen las *afectivo emocionales* (85.8%), *éticas* (84.9%) y *sociales* (74.2%).

En referencia a los 16 rasgos de la Escala, en síntesis, puede señalarse lo siguiente:

a. Como en todos los casos, el rasgo más alto es el de Conocimiento, formación, preparación y competencia profesional. Los otros rasgos con un porcentaje alto de respuestas positivas son: Responsabilidad y Respeto. Podemos apreciar, tal como en la pregunta abierta, una combinación de rasgos de las *Competencias Cognitivas* y *Éticas*.

b. Con un rango medio de respuestas hay 9 rasgos: Honestidad, Competencias Técnicas, Innovación, Identidad Profesional, Capacidad

¹⁶ Por razones estadísticas, el rasgo de Disciplina y Dedicación se eliminó de la escala, lo mismo que el de Eficiencia (que era parte de las Competencias Técnicas).

¹⁷ En orden descendente: Conocimiento y Competencias Técnicas, Eficiencia, Trabajo en Equipo, Ser Trabajador, Respeto, Comunicación, Compañerismo y Actuar de acuerdo a principios morales y valores profesionales.

Emocional, Ser Trabajador, Ética Profesional y Personal, Actuar con principios morales y valores profesionales y Educación Continua.

c. Con un rango bajo de respuestas positivas están otros 4 rasgos: Comunicación, Servicio a la Sociedad, Compañerismo y Trabajo en Equipo.

Resultados comparativos entre la pregunta abierta y la escala

En referencia a las competencias:

a. Las *Competencias Éticas* fueron elegidas en primer lugar en la pregunta abierta y las *cognitivas* en segundo. Lo contrario sucede en la escala de actitudes.

b. La misma situación se produjo entre las *Competencias Sociales* y las *Afectivo – Emocionales* que se ubican en la tercera y cuarta posición en la pregunta abierta y al revés en la escala.

En referencia a los 16 rasgos comunes:

Similitud en las respuestas altas:

a. En ambos procedimientos, Conocimiento... está en el primer lugar y Responsabilidad en el segundo.

b. Honestidad es alto en ambos.

c. Capacidad Emocional, Identidad Profesional e Innovación están en una situación similar en el rango medio de respuestas.

Similitud en las respuestas bajas:

d. Compañerismo, Comunicación, Trabajo en Equipo, Ser Trabajador y Actuar con principios morales y valores profesionales son rasgos con bajas frecuencias en ambos procedimientos.

Principales diferencias:

e. Un rasgo de enorme importancia en términos de la ética profesional, que es el Servicio a la Sociedad, quedó en cuarto lugar en las respuestas a la pregunta abierta. En el caso de la Escala de Actitudes obtuvo un bajo porcentaje de respuestas positivas.

f. Ética Profesional y Personal está en el tercer lugar en la pregunta abierta y en el décimo en la escala.

f. Respeto está en el lugar 15 en la pregunta abierta y en el tercero en la escala.

g. Educación Continua es alta en la pregunta abierta y baja en la escala.

h. Competencias Técnicas es un rasgo bajo en la pregunta abierta y alto en la escala.

Descripción de los rasgos más valorados y menos valorados por los estudiantes, por cada uno de los posgrados

Rasgos más valorados

En orden descendente, los rasgos que obtuvieron un mayor puntaje en los cuarenta posgrados de la UNAM son: Conocimiento, Competencias técnicas, Responsabilidad, Respeto, Honestidad, Innovación y superación, Identificación con la profesión y Ética profesional y personal.

En términos generales, podemos indicar, que siempre hay entre uno y dos elementos (elegidos con mayor frecuencia) de las competencias éticas en todos los posgrados de la UNAM. Los rasgos de las *competencias cognitivas y técnicas* son los que, en todos los casos, obtuvieron la mayor valoración.

Rasgos menos valorados

En orden descendente, los rasgos con un menor puntaje en los cuarenta posgrados de la UNAM son: Comunicación, Formación continua, Saber trabajar en equipo, Prestar el mejor servicio a la sociedad, Compañerismo, Actuar con principios morales y Ser trabajador.

Resulta preocupante ver que algunas las cuestiones éticas relacionadas estrechamente con el ejercicio profesional, como es el caso de Prestar el mejor servicio a la sociedad, no fueron consideradas importantes por los estudiantes de posgrado, en las respuestas a la Escala.

Resultados de la UNAM por cada uno de los posgrados

Con respecto al análisis de cada posgrado obtuvimos lo siguiente:

1. Antropología. Los cuatro principales rasgos positivos son: Conocimiento, Identificación con la profesión, Respeto y Competencias técnicas. Los de menor puntuación son tres rasgos de las *competencias sociales*: Comunicación, Compañerismo y Saber trabajar en equipo.

2. Arquitectura. Los cuatro principales rasgos positivos son: Conocimiento, Responsabilidad, Innovación y superación y Respeto. Los de menor puntuación son: Saber trabajar en equipo, Prestar el mejor servicio a la sociedad y Comunicación.

3. Artes visuales: Los cuatro principales rasgos positivos son: Competencias técnicas, Responsabilidad, Respeto e Identificación con la profesión. Los de menor puntuación son: Prestar el mejor servicio a la sociedad, Saber trabajar en equipo y Compañerismo.

4. Bibliotecología: Los cuatro principales rasgos positivos son: Responsabilidad, Conocimiento, Actuar con principios morales e Innovación y superación. Los de menor puntuación son: Formación continua, Comunicación y Saber trabajar en equipo.

5. Ciencias de la administración. Los cuatro principales rasgos positivos son: Conocimiento, Respeto, Responsabilidad e Innovación y superación. Los de menor puntuación son: Prestar el mejor servicio a la sociedad, Formación continua y Comunicación.

6. Astronomía. Los cuatro principales rasgos positivos son: Conocimiento, Honestidad, Respeto y Competencias técnicas. Los de menor puntuación son: Comunicación, Compañerismo y Prestar el mejor servicio a la sociedad.

7. Neurobiología. Los cuatro principales rasgos positivos son: Respeto, Conocimiento, Competencias técnicas y Responsabilidad. Los de menor puntuación son: Comunicación, Prestar el mejor servicio a la sociedad y Ser trabajador.

8. Ciencias biológicas. Los cuatro principales rasgos positivos son: Conocimiento, Honestidad, Competencias técnicas y Respeto. Los de menor puntuación son: Comunicación, Saber trabajar en equipo y Ética profesional.

9. Ciencias biomédicas. Los cuatro principales rasgos positivos son: Conocimiento, Competencias técnicas, Responsabilidad y Actuar con principios morales. Los de menor puntuación son: Formación continua, Prestar el mejor servicio a la sociedad y Compañerismo.

10. Ciencias bioquímicas: Los cuatro principales rasgos positivos son: Conocimiento, Honestidad, Competencias técnicas y Respeto. Los de menor puntuación son: Formación continua, Comunicación y Compañerismo.

11. Ciencias de la salud animal. Los cuatro principales rasgos positivos son: Competencias técnicas, Honestidad, Conocimiento y Ser trabajador. Los de menor puntuación son: Comunicación, Compañerismo y Saber trabajar en equipo.

12. Ciencias de la tierra. Los cuatro principales rasgos positivos son: Conocimiento, Honestidad, Innovación y superación y Respeto. Los de menor puntuación son: Competencias técnicas, Capacidad emocional y Comunicación.

13. Ciencias del mar. Los cuatro principales rasgos positivos son: Competencias técnicas, Conocimiento, Respeto e Identificación con la profesión. Los de menor puntuación son: Prestar el mejor servicio a la sociedad, Saber trabajar en equipo y Compañerismo.

14. Ciencia e ingeniería de materiales. Los cuatro principales rasgos positivos son: Conocimiento, Competencias técnicas, Responsabilidad, Ética profesional y personal. Los de menor puntuación son: Prestar el mejor servicio a la sociedad, Comunicación y Compañerismo.

15. Ciencia e ingeniería de la computación. Los cuatro principales rasgos positivos son: Conocimiento, Respeto, Innovación y superación y Competencias técnicas. Los de menor puntuación son: Comunicación, Compañerismo y Prestar el mejor servicio a la sociedad.

16. Ciencias físicas. Los cuatro principales rasgos positivos son: Conocimiento, Identificación con la profesión, Honestidad e Innovación y superación. Los de menor puntuación son: Comunicación, Compañerismo y Prestar el mejor servicio a la sociedad.

17. Ciencias matemáticas. Los cuatro principales rasgos positivos son: Honestidad, Conocimiento, Respeto y Responsabilidad. Los de menor puntuación son: Comunicación, Prestar el mejor servicio a la sociedad y Compañerismo. Llama la atención que tres valores: Honestidad, Respeto y Responsabilidad, hayan sido resaltados en este posgrado.

18. Ciencias médicas odontológicas y de la salud. Los cuatro principales rasgos positivos son: Conocimiento, Responsabilidad, Honestidad y Competencias técnicas. Los de menor puntuación son: Comunicación, Prestar el mejor servicio a la sociedad y Saber trabajar en equipo.

19. Ciencias políticas y sociales. Los cuatro principales rasgos positivos son: Conocimiento, Identificación con la profesión, Competencias técnicas y Responsabilidad. Los de menor puntuación son: Prestar el mejor servicio a la sociedad, Comunicación y Saber trabajar en equipo.

20. Ciencias químicas. Los cuatro principales rasgos positivos son: Conocimiento, Responsabilidad, Competencias técnicas y Respeto. Los de menor puntuación son: Compañerismo, Comunicación y Prestar el mejor servicio a la sociedad.

21. Derecho. Los cuatro principales rasgos positivos son: Conocimiento, Responsabilidad, Ser trabajador e Identificación con la profesión. Los de menor puntuación son: Actuar con principios morales, Saber trabajar en equipo y Comunicación.

22. Diseño industrial. Los cuatro principales rasgos positivos son: Honestidad, Conocimiento, Innovación y superación y Ética profesional y personal. Los de menor puntuación son: Prestar el mejor servicio a la sociedad, Compañerismo y Actuar con principios morales.

23. Docencia para la educación media superior. Los cuatro principales rasgos positivos son: Innovación y superación, Identificación con la profesión, Responsabilidad y Respeto. Los de menor puntuación son: Comunicación, Saber trabajar en equipo y Actuar con principios morales.

24. Economía. Los cuatro principales rasgos positivos son: Conocimiento, Honestidad, Responsabilidad y Respeto. Los de menor puntuación son: Compañerismo, Comunicación y Actuar con principios morales.

25. Enfermería. Los cuatro principales rasgos positivos son: Conocimiento, Responsabilidad, Identificación con la profesión y Respeto. Los de menor puntuación son: Competencias técnicas, Formación continua y Comunicación.

26. Estudios latinoamericanos. Los cuatro principales rasgos positivos son: Prestar el mejor servicio a la sociedad, Responsabilidad, Ética profesional y personal y Conocimiento. Los de menor puntuación son: Compañerismo, Competencias técnicas y Saber trabajar en equipo.

27. Estudios mesoamericanos. Los cuatro principales rasgos positivos son: Conocimiento, Responsabilidad, Innovación y superación y Honestidad. Los de menor puntuación son: Actuar con principios morales, Comunicación y Saber trabajar en equipo.

28. Filosofía. Los cuatro principales rasgos positivos son: Responsabilidad, Ética profesional y personal, Conocimiento y Honestidad. Los

de menor puntuación son: Competencias técnicas, Formación continua y Compañerismo.

29. Filosofía de la ciencia. Los cuatro principales rasgos positivos son: Conocimiento, Competencias técnicas, Honestidad y Respeto. Los de menor puntuación son: Saber trabajar en equipo, Compañerismo y Actuar con principios morales.

30. Geografía. Los cuatro principales rasgos positivos son: Competencias técnicas, Responsabilidad, Innovación y superación y Ser trabajador. Los de menor puntuación son: Actuar con principios morales, Compañerismo y Comunicación.

31. Historia. Los cuatro principales rasgos positivos son: Competencias técnicas, Capacidad emocional, Innovación y superación. Los de menor puntuación son: Compañerismo, Saber trabajar en equipo y Comunicación.

32. Historia del arte. Los cuatro principales rasgos positivos son: Honestidad, Formación continua, Competencias técnicas y Responsabilidad. Los de menor puntuación son: Compañerismo, Comunicación y Saber trabajar en equipo.

33. Ingenierías. Los cuatro principales rasgos positivos son: Conocimiento, Respeto, Competencias técnicas y Honestidad. Los de menor puntuación son: Compañerismo, Comunicación y Saber trabajar en equipo.

34. Letras. Los cuatro principales rasgos positivos son: Conocimiento, Formación continua, Responsabilidad y Ser trabajador. Los de menor puntuación son: Comunicación, Saber trabajar en equipo y Actuar con principios morales.

35. Lingüística. Los cuatro principales rasgos positivos son: Conocimiento, Competencias técnicas, Respeto e Identificación con la profesión. Los de menor puntuación son: Actuar con principios morales, Compañerismo y Saber trabajar en equipo.

36. Música. Los cuatro principales rasgos positivos son: Honestidad, Respeto, Competencias técnicas y Formación continua. Los de menor puntuación son: Ser trabajador, Comunicación y Actuar con principios morales.

37. Pedagogía. Los cuatro principales rasgos positivos son: Formación continua, Identificación con la profesión, Respeto y Conocimiento.

Los de menor puntuación son: Compañerismo, Actuar con principios morales y Honestidad.

38. Psicología. Los cuatro principales rasgos positivos son: Conocimiento, Responsabilidad, Competencias técnicas y Respeto. Los de menor puntuación son: Actuar con principios morales, Saber trabajar en equipo y Compañerismo.

39. Trabajo social. Los cuatro principales rasgos positivos son: Responsabilidad, Identificación con la profesión, Conocimiento y Respeto. Los de menor puntuación son: Comunicación, Compañerismo y Formación continua.

40. Urbanismo. Los cuatro principales rasgos positivos son: Conocimiento, Responsabilidad, Innovación y superación y Prestar el mejor servicio a la sociedad. Los de menor importancia son: Formación continua, Compañerismo y Saber trabajar en equipo.

En referencia a los rasgos de las *Competencias Cognitivas y Técnicas*, puede sintetizarse lo siguiente:

1. En 34 (de los 40) programas de posgrado, los estudiantes eligieron el rasgo de Conocimiento.... En 24 programas es el más alto¹⁸. En ninguno de los 40 programas está entre los porcentajes bajos.

2. En 23 programas (de todas las áreas del conocimiento), el rasgo de Competencias Técnicas es parte de los más valorados.

3. Innovación está presente únicamente en 12 programas (de todas las áreas del conocimiento) entre los 4 más valorados. En ninguno está en los porcentajes bajos.

4. Educación Continua aparece con: a) Un alto porcentaje en 4 programas: *Historia del Arte, Literatura, Música y Pedagogía* (que son parte del área de conocimiento de Humanidades y Artes); b) En un rango medio en 27 programas y c) Con bajos porcentajes en otros 9 programas (de Ciencias Sociales, Ciencias Biológicas y de la Salud y de Humanidades y Artes).

En referencia a los rasgos de las *Competencias Éticas*:

¹⁸ Sólo en: Artes Visuales, Enseñanza Media Superior, Geografía, Historia, Historia del Arte y Música, este rasgo no está entre los cuatro con mayor porcentaje. Se trata de carreras del Área de Humanidades y Artes.

1. Los tres valores con más alta puntuación son: Responsabilidad, Respeto y Honestidad.

a. Responsabilidad se menciona en 24 programas (de todas las áreas del conocimiento). No se eligió con porcentajes bajos.

b. Respeto se señala en 23 programas (de todas las áreas). Tampoco está en los porcentajes bajos.

c. Honestidad está en 16 programas (de todas las áreas). Sólo en *Pedagogía* está en los porcentajes bajos.

2. El rasgo Ética Profesional y Personal aparece con alta puntuación únicamente en 4 muy diferentes programas¹⁹. En la mayoría está en el rango medio de respuestas y sólo en un programa (*Ciencias Biológicas*) obtiene un bajo porcentaje.

3. Dos rasgos éticos aparecen ocasionalmente en un lugar alto: Actuar con Principios Morales.... (*Estudios Bibliográficos* y *Ciencias Biomédicas*) y Servicio a la Sociedad (*Estudios Latinoamericanos* y *Urbanismo*). En todos los demás aparece con un bajo puntaje.

En referencia a los rasgos de las *Competencias Afectivo – Emocionales*:

1. Sólo en seis diferentes programas se señala el rasgo de Identidad Profesional como un aspecto valorado²⁰. En la mayoría está en el rango medio de respuestas y en ningún caso en los porcentajes bajos.

2. Capacidad Emocional está en el rango medio en 38 programas. Sólo fue elegido con porcentajes altos en un posgrado y en los bajos por otro.

En referencia a los rasgos de las *Competencias Sociales*:

1. Ser Trabajador está entre los rasgos más importantes en cuatro programas²¹. En el resto obtiene un rango medio de respuestas.

2. En general, en los 40 programas de posgrado de la UNAM, los otros rasgos de este tipo de competencias están siempre en los porcentajes bajos: Comunicación, Compañerismo y Trabajo en Equipo.

¹⁹ Ciencia e Ingeniería de Materiales, Diseño Industrial, Estudios Latinoamericanos y Filosofía.

²⁰ Ciencias del Mar, Ciencias Físicas, Ciencias Políticas y Sociales, Enseñanza Media Superior, Enfermería, Lingüística, Pedagogía y Trabajo Social.

²¹ Ciencias de de la producción y de la salud animal, Derecho Geografía y Literatura.

Rasgos de la escala de actitudes, clasificados en las cuatro áreas de conocimiento de la UNAM

Ciencias Físico Matemáticas y de las Ingenierías

a. Tres rasgos están en los porcentajes más altos: el ya mencionado en torno al Conocimiento... y dos que forman parte de las *Competencias Éticas*: Honestidad y Respeto. Se repite lo ya señalado en el caso de la pregunta abierta y de los resultados generales de la escala de actitudes, de la combinación de rasgos de las *Competencias Cognitivas y Éticas*.

b. Con un rango medio de respuestas están 6 rasgos: Competencias Técnicas, Responsabilidad, Identidad Profesional, Ser Trabajador, Capacidad Emocional y Educación Continua. Llama la atención que Responsabilidad, que está en un segundo lugar de respuestas positivas en la pregunta abierta y en los resultados generales de la escala, en esta área de conocimiento se coloque en un rango medio.

c. Con bajos porcentajes están los demás rasgos: Actuar con principios morales y valores profesionales, Ética Profesional y Personal, Trabajo en Equipo, Innovación y Servicio a la Sociedad. Los menos valorados son dos de las *Competencias Sociales*: Comunicación y Compañerismo.

Ciencias Biológicas y de la Salud

a. Hay seis rasgos con porcentajes altos. Además del ya mencionado de Conocimiento....., están: Competencias Técnicas, Respeto, Honestidad, Responsabilidad e Innovación. Como puede verse, en esta área hay tres rasgos altos más que en el área de *Ciencias Físico Matemáticas y de las Ingenierías*.

b. Con un rango medio están otros seis rasgos: Identidad Profesional, Actuar con principios morales y valores profesionales, Ser Trabajador, Capacidad Emocional, Ética Profesional y Personal y Educación Continua.

c. Los menos valorados son cuatro: Servicio a la Sociedad, Trabajo en Equipo, Compañerismo y Comunicación, que coinciden con el área de *Ciencias Físico Matemáticas y de las Ingenierías*.

Ciencias Sociales

a. En ésta área, únicamente hay dos rasgos con un alto nivel de respuestas positivas: Conocimiento..., que se ubica en un segundo lugar (mientras que en las otras tres se localiza en una primera posición) y Responsabilidad, que es el rasgo más elegido en *Ciencias Sociales*. Este rasgo es también alto en *Ciencias Biológicas y de la Salud* y en *Humanidades y Artes* y está en un lugar intermedio en *Ciencias Físico Matemáticas y de las Ingenierías*.

b. En el rango medio de respuestas están 8 rasgos: Honestidad, Competencias Técnicas, Identidad Profesional, Innovación, Respeto, Ser Trabajador, Ética Profesional y Personal y Capacidad Emocional.

c. Los menos valorados son: Servicio a la Sociedad, Educación Continua, Actuar con principios morales y valores profesionales, Trabajo en Equipo, Compañerismo y Comunicación. Como en las otras dos áreas previamente descritas, dos de los rasgos de las *Competencias Sociales*: Compañerismo y Comunicación son los menos valorados.

Humanidades y de las Artes

a. Se encuentran únicamente dos rasgos con alto porcentaje (lo mismo que en el caso de *Ciencias Sociales*). El más importante es de nuevo Conocimiento..... (como en las otras áreas, excepto en *Ciencias Sociales*, en que ocupa un segundo sitio) y Responsabilidad (que es alto en *Ciencias Biológicas y de la Salud* y *Ciencias Sociales* e intermedio en *Ciencias Físico Matemáticas y de las Ingenierías*).

b. Con porcentajes medios están 10 rasgos (la mayoría): Respeto, Innovación, Identidad Profesional, Competencias Técnicas, Honestidad, Ética Profesional y Personal, Ser Trabajador, Capacidad Emocional, Educación Continua y Servicio a la Sociedad.

c. Con porcentajes bajos están los otros cuatro rasgos: Comunicación, Compañerismo, Actuar con principios morales y valores profesionales (que es bajo en todas las áreas, exceptuando en *Ciencias Biológicas y de la Salud* en que está en un lugar intermedio) y Trabajo en Equipo.

Perspectiva general de las cuatro áreas de conocimiento

a. Hay similitud en las dos primeras áreas: *Ciencias Físico Matemáticas y de las Ingenierías y Ciencias Biológicas y de la Salud* por un lado y entre *Ciencias Sociales y Humanidades y Artes* por el otro.

b. Conocimiento, formación, preparación y competencia profesional (que es una *Competencia Cognitiva*) tiene el porcentaje más elevado en las cuatro áreas de conocimiento.

c. En las cuatro áreas, los dos rasgos que conforman las *Competencias Afectivo – Emocionales*: Identidad Profesional y Capacidad Emocional están en un lugar intermedio de respuestas, lo mismo que Ser Trabajador (que está incluido en las *Competencias Sociales*).

d. Tres de los rasgos de las *Competencias Sociales*: Comunicación, Compañerismo y Trabajo en Equipo obtuvieron los porcentajes más bajos en las cuatro áreas.

Consideraciones finales

No sorprende el hecho de que, en general y en la mayor parte de los posgrados, los rasgos de las competencias cognitivas, sean los más valorados por los estudiantes de posgrado. El manejo del conocimiento es el elemento central de todas las instituciones de educación superior.

Resulta significativo que el conocimiento no sólo se presente como tal, en las respuestas, sino en diversas formas, como son: formación, preparación, competencia profesional, formación continua, innovación, superación y competencias técnicas, que a su vez aglutinan cuestiones más específicas referidas a la importancia de la investigación, al deseo de compartir los conocimientos, a procesos de análisis, crítica y autocrítica y a la experiencia.

Es interesante observar que, aunque con puntajes bajos, aparecen rasgos de dos tipos de competencias: las sociales y las afectivo - emocionales. En estas últimas resumimos múltiples características de la identificación con la profesión y de la capacidad emocional. Parecería ser, pues, que los estudiantes se dan cuenta, de que no basta con los conocimientos para desempeñarse exitosamente en la profesión, sino que hay elementos significativos de la personalidad y del comportamiento social, que apoyan su desarrollo.

Algunos rasgos de las competencias éticas aparecen entre los de mayor puntaje, principalmente responsabilidad. Preocupa, sin embargo, que cuestiones importantes del compromiso de los profesionistas con la sociedad aparecen entre los rasgos menos valorados.

El principio más relevante de la ética profesional es el de *beneficio* (Hortal, 2002). Consiste en los bienes y servicios que cada una de las profesiones ofrece a la sociedad y se relaciona estrechamente con los beneficiarios directos e indirectos de la actividad y con el modo en que éstos se brindan. Si los estudiantes de posgrado otorgan una valoración baja al compromiso profesional con la sociedad, es muy probable que exista una carencia en este campo en la formación de los estudiantes.

Consideramos necesario que los alumnos universitarios conozcan y se apropien del conocimiento de cuáles son los bienes y servicios que cada una de las profesiones brinda a la sociedad, sus beneficiarios directos e indirectos y de las maneras más apropiadas para realizarlos.

En todas las instituciones, tanto públicas como privadas, los profesionistas pueden verse en el caso de encontrar dilemas éticos significativos, que afecten su desempeño. La formación universitaria debería ser capaz de brindar elementos de reflexión acerca de estos posibles problemas que sirvan de base para una adecuada toma de decisiones.